



NOUVELLE

CONVENTION ■■■
COLLECTIVE ■■■
DE LA ■■■
MÉTALLURGIE ■■■
■■■

La CFE-CGC vous informe
Livret offert par la section syndicale



À PROPOS

L'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective au 1er janvier 2024 (et pour la prévoyance au 1er janvier 2023) provoque un changement radical dans notre milieu industriel !

Vos représentants CFE-CGC ont créé ce livret, conçu comme un « *kit de survie* », **pour vous**, les salariés des entreprises de la Métallurgie.

Il a été rédigé dans un but pédagogique, en vulgarisant au mieux un sujet particulièrement complexe : la classification et la cotation des emplois.

Vous allez TOUS être concernés !

Ce livret apporte des réponses utiles et concrètes aux nombreuses questions que vous pourriez vous poser sur ces changements :

- Comment la nouvelle classification tiendra-t-elle compte des diplômes ?
- Y-aura-t-il toujours des cadres ?
- Que se passera-t-il en cas de changement ou d'évolution de postes ?

Un grand merci à tous ceux qui ont contribué à l'élaboration de ce livret.

Bonne lecture.

Jérôme Yvernault

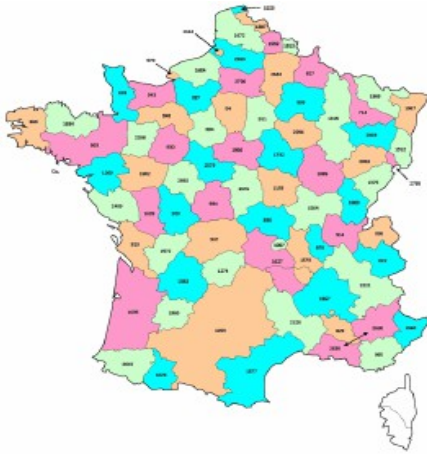
Président du syndicat métallurgie
CFE-CGC Provence Côte d'Azur

Pourquoi une Nouvelle Convention Collective de la Métallurgie ?

La **CFE-CGC** entend que le Dispositif Conventionnel de la Métallurgie actuel n'est plus adapté. Il doit être modernisé et intégrer les évolutions sociétales et légales, tout en demeurant protecteur pour les salariés. Les métiers et les compétences ont évolué, rendant inadaptée **la classification actuelle élaborée il y a 50 ans environ**.

Actuellement, ce sont 78 conventions collectives qui s'appliquent dans la branche de la Métallurgie.

Dans une démarche de simplification, elles seront fusionnées en **une seule convention collective nationale et couvrant toutes les catégories professionnelles**.



Les négociations sur la nouvelle Convention Collective de la Métallurgie se sont déroulées autour de 9 thèmes principaux dont celui fondamental de la méthode d'attribution des coefficients, **la classification**.

- 1
Principes et Architecture
- 2
Classification
- 3
Temps de travail
- 4
Santé Conditions de travail
- 5
Relation Individuelle de travail
- 6
Emploi Formation
- 7
Protection sociale
- 8
Rémunération
- 9
Dialogue social en entreprise

La classification, à quoi ça sert ?

La **classification** permet de définir une hiérarchie des emplois et d'y **associer un coefficient et un salaire minimum**.

Important : Elle classe les emplois, et non les salariés.

Une fiche descriptive doit être rédigée pour chaque emploi, en français et détaillant le contenu de l'emploi réellement tenu par le salarié.

Chaque **fiche emploi** sera cotée par le biais d'une méthode unique et grâce à des outils définis de manière paritaire. Une **grille commune** permettant de positionner tous les emplois, de l'ouvrier qualifié jusqu'au directeur, sera mise en œuvre.

Quels sont les atouts de cette nouvelle classification ?

- **Attractivité de la Branche Métallurgie** : Une meilleure lisibilité des possibilités de parcours et des progressions professionnelles des salariés au sein de l'entreprise.
- **Simplicité** : Une méthodologie faite d'outils et d'étapes qui facilite la démarche globale de classification, et une lecture facile du classement et des niveaux des salaires minimaux conventionnels.
- **Équité** : Un classement de l'emploi et non du salarié, cela signifie que tous les salariés qui occupent un même emploi, qui réalisent les mêmes tâches et activités, ont le même coefficient.
- **Transparence** : Un système dont les règles de fonctionnement sont claires et connues de tous, la consultation du salarié sur la fiche descriptive de l'emploi occupé, la communication au salarié du classement de son emploi.
- **Robustesse** : La fiche descriptive d'emploi fait l'objet d'un réexamen à l'occasion de l'entretien professionnel.

Quels sont les principes du nouveau système de classification ?

La nouvelle classification sera basée sur une grille et un référentiel unique. La classe d'emploi sera déterminée en se basant sur l'emploi réellement occupé par le salarié. Pour cela, chaque emploi devra **obligatoirement** être décrit avec précision dans **une Fiche Emploi** détaillée, listant **les activités et les responsabilités réelles**, y compris celles plus transverses, comme correspondant SAP, informatique...

L'évaluation des postes se fera sur la base de cette Fiche Emploi et de 6 critères classants.

6

critères classants :

- complexité
- connaissance
- autonomie
- contribution (*)
- encadrement
- communication

(*) : juge les champs d'action, des responsabilités et l'impact de décisions.

Chacun des critères sera évalué à partir de la Fiche Emploi et fera l'objet d'une note de 1 à 10 points.

En quoi consistent concrètement les 6 critères permettant de coter chaque fiche emploi ?



La complexité de l'activité :

Définition : difficulté/technicité et diversité du travail, solutions à mettre en œuvre, problèmes à traiter.

Ce critère combine :

- Nature/degré/diversité des difficultés techniques.
- Réponses/solutions/scénarios à mettre en œuvre.



Les connaissances :

Définition : savoirs et savoir-faire requis dans l'emploi, acquis par la formation initiale/continue ou l'expérience.

Ce critère combine :

- Nature/intensité des savoirs et savoir-faire requis par l'emploi.
- Périmètre/étendue des savoirs et savoir-faire requis par l'emploi.



L'autonomie :

Définition : Latitude d'action, d'organisation et de décision dans le cadre de l'emploi, niveau de contrôle associé.

Ce critère combine :

- Périmètre de décision et organisation pour l'élaboration de solutions.
- Nature/type/fréquence du contrôle des actions et décisions.



La contribution :

Définition : Effet et influence des actions et décisions sur les activités, l'organisation et son environnement. Nature et importance du champ d'action et de responsabilité.

Ce critère combine :

- Responsabilité : apports, influence, conséquences attendues des actions et décisions sur l'activité.
- Périmètre de l'action : champ d'intervention de l'emploi.



L'encadrement-coopération :

Définition : Appui/soutien, accompagnement/transmission, supervision, encadrement, management/coordination, qu'il s'agisse d'une responsabilité hiérarchique, fonctionnelle ou de projet.

Ce critère combine :

- Encadrement hiérarchique : organisation et direction du travail d'autrui ou d'équipes avec lien de subordination,
- Coordination d'activités : pilotage/organisation du travail d'autrui sans lien hiérarchique.
- Appui : soutien/assistance apporté à d'autres salariés dans un périmètre déterminé.



La communication :

Définition : Nature et variété des échanges et des interlocuteurs ; transmission, concertation, négociation, représentation.

Ce critère combine :

- Nature de la communication : comprendre, informer, argumenter, négocier, représenter, susciter l'adhésion.
- Nature des interlocuteurs : internes ou externes, individuels ou collectifs, variété, diversité.

La somme des 6 notes attribuées à chacun des critères à partir de la Fiche Emploi donnera une cotation comprise entre 6 et 60 points.
 A partir de ces cotations, les emplois seront regroupés en **18 Classes d'Emplois**.

Grille de

6 à
 60
 points

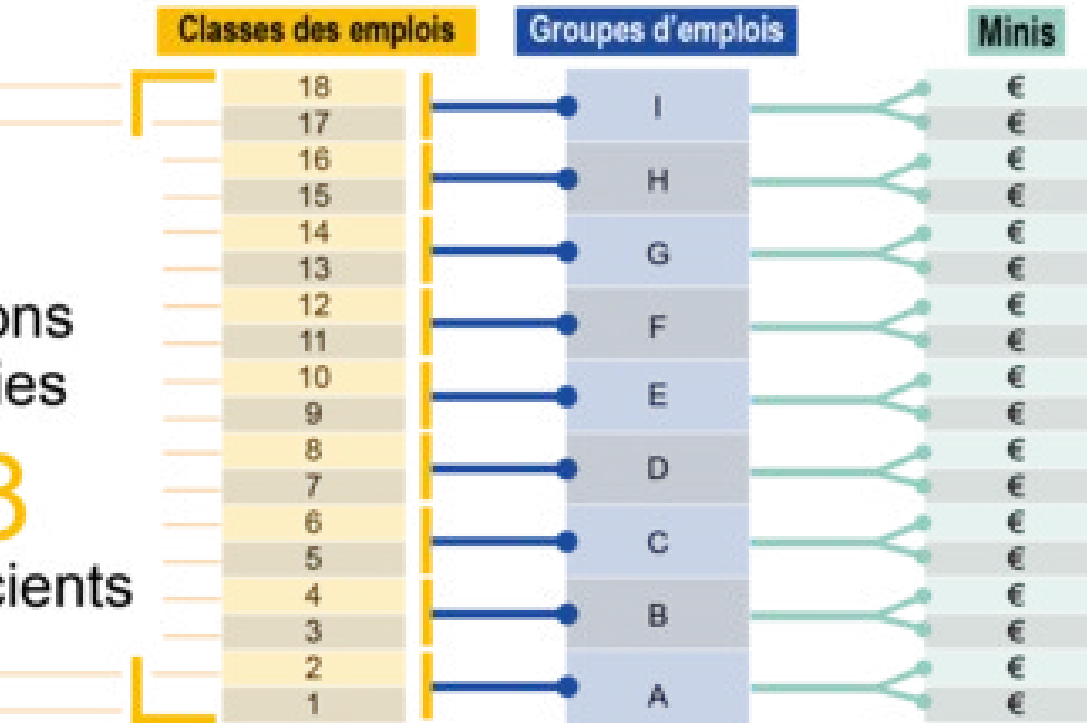
Cotations

- 58 à 60
- 55 à 57
- 52 à 54
- 49 à 51
- 46 à 48
- 43 à 45
- 40 à 42
- 37 à 39
- 34 à 36
- 31 à 33
- 28 à 30
- 25 à 27
- 22 à 24
- 19 à 21
- 16 à 18
- 13 à 15
- 10 à 12
- 6 à 9

A partir de
37 points
 il s'agit d'un
poste cadre

55
 cotation
 répartie
 en **18**
 coefficients

classification



Référentiel commun permettant de coter chaque critère

Critères	Complexité de l'activité	Connaissances	Autonomie
Degré 10	Conception de programmes/projets/stratégies visant à anticiper des évolutions de l'environnement pour l'ensemble de l'organisation	L'emploi nécessite la création de connaissances qui font référence	L'emploi nécessite de définir des orientations stratégiques et les moyens associés avec validation par les résultats
Degré 9	Elaboration de systèmes/modèles couvrant plusieurs domaines professionnels ou une expertise avancée dans l'un d'eux	L'emploi nécessite des connaissances hautement spécialisées dans une discipline	L'emploi requiert de définir des orientations liées à l'organisation générale avec optimisation des moyens et validation par les résultats
Degré 8	Elaboration de processus majeurs dans un ou plusieurs domaines professionnels	L'emploi nécessite des connaissances spécialisées dans une discipline ou des connaissances approfondies dans plusieurs disciplines	L'emploi requiert de déterminer des orientations et l'adaptation des moyens alloués avec validation par les résultats
Degré 7	Analyses et études nécessitant la combinaison d'un ensemble de techniques ou une spécialisation dans l'une d'elles	L'emploi nécessite des connaissances approfondies dans une discipline ou des connaissances générales dans plusieurs disciplines	L'emploi requiert de déterminer des méthodes/procédés/moyens avec validation sur demande
Degré 6	Analyses destinées à définir et mettre en œuvre des processus nécessitant la mobilisation de méthodes ou de techniques diversifiées	L'emploi nécessite des connaissances approfondies dans une partie d'une discipline	L'emploi requiert de déterminer des solutions, d'optimiser des méthodes et moyens avec validation à l'initiative d'un tiers
Degré 5	Réalisation d'activités avec choix et mise en œuvre de méthodes/outils répertoriés, réalisation de diagnostics destinés à anticiper/résoudre les difficultés	L'emploi nécessite des connaissances générales dans une partie d'une discipline	L'emploi requiert de modifier des solutions partiellement identifiées avec validation à l'initiative d'un tiers
Degré 4	Réalisation d'activités diversifiées, appréciation et traitement de difficultés variées, mise en œuvre de modes opératoires répertoriés à adapter	L'emploi nécessite des connaissances professionnelles théoriques et pratiques	L'emploi requiert d'adapter des solutions identifiées sous contrôle ponctuel
Degré 3	Réalisation d'activités similaires, identification des anomalies, mise en œuvre de modes opératoires répertoriés	L'emploi nécessite des connaissances professionnelles essentiellement pratiques	L'emploi requiert de sélectionner des solutions identifiées sous contrôle fréquent
Degré 2	Réalisation de tâches simples et diverses, identification des anomalies en apportant les premiers éléments de compréhension	L'emploi nécessite des connaissances élémentaires	L'emploi requiert d'appliquer des solutions identifiées sous contrôle fréquent
Degré 1	Réalisation de tâches simples et répétitives, signalement des anomalies	L'emploi nécessite des connaissances minimales	L'emploi requiert d'exécuter des tâches simples prédéfinies sous contrôle permanent

Critères	Contribution	Encadrement-Coopération	Communication
Degré 10	L'emploi engage la pérennité de l'organisation/entité économique	Direction/coordination de la totalité de l'organisation	L'emploi nécessite la mobilisation d'acteurs décisionnaires clés
Degré 9	L'emploi engage la performance à long terme de l'organisation/entité économique	Direction/coordination sur un sous-ensemble de l'organisation	L'emploi nécessite négociations complexes et représentation en lien avec les enjeux stratégiques
Degré 8	L'emploi engage le développement d'un sous-ensemble de l'organisation/entité économique	Encadrement hiérarchique d'encadrants hiérarchiques et/ou coordination d'un ensemble de ressources/moyens	L'emploi nécessite négociations et représentation avec des acteurs majeurs et diversifiés
Degré 7	L'emploi engage la performance d'un sous-ensemble de l'organisation/entité économique	Encadrement hiérarchique d'équipes de travail et/ou coordination d'un sous-ensemble de ressources/moyens	L'emploi nécessite la recherche de l'adhésion/du compromis dans un contexte d'intérêts différents/divergents avec enjeux significatifs
Degré 6	L'emploi engage la transformation et la performance d'un service ou d'un département	Encadrement hiérarchique d'une équipe de travail incluant l'appréciation individuelle et/ou coordination d'activités diversifiées	L'emploi nécessite coopération et partenariat avec des représentants d'autres entités
Degré 5	L'emploi implique des décisions dont les effets se produisent sur un service ou un département	Animation/répartition/appui/supervision/coordination des activités ou transmission collective de savoirs et de pratiques	L'emploi nécessite de parvenir à des constats/décisions partagés/concertés avec des interlocuteurs à impliquer
Degré 4	L'emploi implique des actions déterminantes produisant des effets sur différentes équipes de travail	Appui technique/organisationnel collectif ou transmission individuelle de savoirs et de pratiques	L'emploi nécessite communication démonstrative, argumentation
Degré 3	L'emploi a un effet sur des emplois de nature différente au sein de l'équipe de travail	Appui technique/organisationnel individuel	L'emploi nécessite l'ajustement des réponses en fonction des interlocuteurs
Degré 2	L'emploi a un effet sur des emplois de nature identique ou similaire	Partage d'expériences/connaissances et/ou coopération régulière	L'emploi nécessite questionnement, dialogue et reformulation avec des interlocuteurs de l'environnement immédiat
Degré 1	L'emploi a un effet circonscrit à ses activités	Coopération ponctuelle	L'emploi nécessite la compréhension des consignes et des échanges simples

Classer un emploi, étape par étape

FORMALISER



1. Identifier :

Recenser les emplois existants avec le niveau de différenciation requis et recueillir les données en situation de travail

2. Décrire :

Rédiger les contenus réels de travail au travers des activités significatives



3. Communiquer :

Transmettre les descriptifs d'emploi aux salariés concernés pour amendements si besoin



4. Coter :

Évaluer les emplois avec chacun des 6 critères du référentiel d'analyse et avec l'aide du guide et du glossaire paritaires

Référentiel d'analyse des emplois

Critères	1	2	3	4	5	6
1						
2						
3						
4						
5						
6						

ÉVALUER

Cotation des emplois



5. Classer :

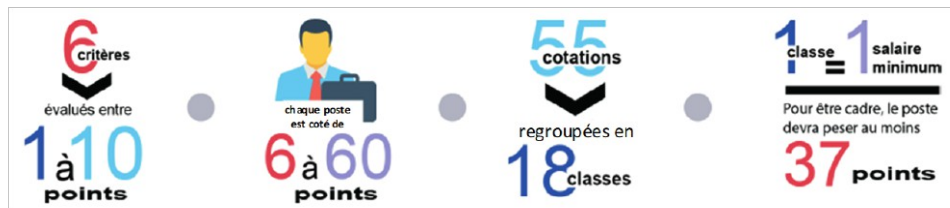
Affecter à chaque emploi sa classe (18 classes, de 1 à 18), son groupe (9 groupes, de A à I) et son salaire minimum conventionnel

Classement des emplois



Pour en savoir plus,
flashez ce QR code

La classification en résumé

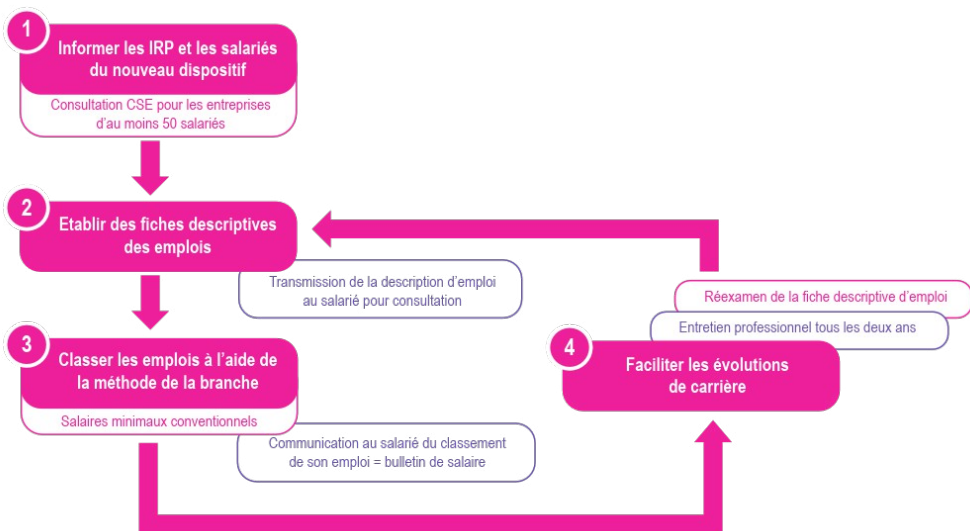


Calendrier de mise en œuvre

La nouvelle classification s'appliquera dans toutes les entreprises de la Branche Métallurgie dès le 1er janvier 2024.

Le nouveau coefficient devra donc figurer sur la feuille de paie du mois de janvier 2024 pour tous les salariés.

D'ici là, les étapes à franchir obligatoirement sont nombreuses :



De nombreuses questions peuvent se poser et vos élus CFE-CGC sont là pour y répondre

Dans la nouvelle classification, à quel coefficient correspondra mon coefficient actuel ?

Il n'y a pas de grille de correspondance entre les coefficients actuels et la nouvelle classification. Votre nouveau coefficient sera déterminé à partir du contenu de votre fiche emploi, c'est-à-dire en fonction de l'emploi que vous occupez.

Comment la nouvelle classification tiendra-t-elle compte de mon ancienneté ?

C'est l'emploi qui sera coté et non le salarié, votre coefficient ne tiendra donc pas compte de votre ancienneté. Néanmoins, l'emploi que vous occupez est généralement lié à vos expériences professionnelles précédentes. Pour les jeunes diplômés, un dispositif particulier est mis en place pour les catégories F11 et F12 avec une évolution de rémunération minimale de +4% après 2 ans d'ancienneté et +8% après 4 ans (article 139)

Ma rémunération peut-elle baisser au moment du passage à la nouvelle convention collective ?

Non, il existe une garantie conventionnelle de rémunération qui vous assure que votre rémunération totale ne peut pas baisser au moment du passage à la nouvelle convention collective.

Que se passera-t-il en cas de changement ou d'évolution de poste ?

En cas de changement de poste, le salarié se verra affecté le coefficient de son nouvel emploi, cela signifie que son coefficient peut évoluer à la hausse ou à la baisse. A chaque coefficient est associé un minima salarial conventionnel, c'est-à-dire un salaire plancher.

Comment la nouvelle classification tiendra-t-elle compte des diplômes ?

La détention d'un niveau de diplôme ne crée pas de droit à un niveau de classement minimal de l'emploi occupé, excepté lorsque l'offre d'emploi mentionne la nécessité d'un diplôme de niveau :

- Master ou diplôme d'ingénieur, l'emploi tenu est au moins classé au niveau F11, c'est-à-dire qu'il correspond à une cotation de 37 au moins.
- BTS/DUT, l'emploi tenu est au moins classé au niveau C6 c'est-à-dire qu'il correspond à une cotation de 22 au moins

Le degré de connaissance nécessaire à l'emploi n'est pas déterminé par le niveau de diplôme, les connaissances peuvent être acquises par l'expérience et la formation continue.

L'employeur doit veiller néanmoins à la cohérence entre les diplômes exigés pour occuper un emploi et la cotation de l'emploi.

Y-aura-t-il toujours des cadres ?

Bien sûr. Le statut « cadre » est garanti par des accords nationaux interprofessionnels qui dépassent donc la Branche de la Métallurgie.

La nouvelle classification de notre branche définit le coefficient à partir duquel un emploi sera de statut cadre (pour être précis, à partir de la classe F11 de la nouvelle grille qui comprend 18 niveaux).

Demain comme hier, il existera des dispositions différentes suivant les catégories de personnel. Dans certains cas, les nouveaux textes permettront d'harmoniser par le haut les clauses applicables aux non-cadres et aux cadres.

Dans d'autres cas, les différences demeureront, le coût de l'harmonisation étant jugé trop important pour les entreprises.

Demain comme hier des dispositions progressives en fonction des coefficients participeront d'une politique RH pertinente de gestion des carrières.

Les autres aspects de la Nouvelle Convention Collective de la Métallurgie

Déplacements professionnels

En application de l'article L3121-4 du code du travail, lorsque le temps de déplacement professionnel dépasse le temps normal de trajet de plus de 30 minutes, il fait l'objet d'une contrepartie financière ou sous forme de repos. Le trajet en train des salariés des groupes F à I s'effectue en 1ère classe.

Voyage de détente

Au cours d'un déplacement professionnel d'une durée au moins égale à 2 semaines sur un lieu de travail éloigné de plus de 2 heures du domicile du salarié, ce dernier bénéficie d'au moins un voyage de détente dans les conditions déterminées dans l'article 132 de la convention collective.

Rémunération

Les salariés soumis à une convention de forfait en heures sur l'année, bénéficie d'une majoration des salaires minima de :

- 15% pour un forfait annuel horaire compris entre 1607 et 1767 heures
- 30% pour un forfait annuel horaire compris entre 1767 et 1927 heures

Les salariés soumis à une convention forfait en jours sur l'année, bénéficie d'une majoration de 30 % des salaires minima (article 139).

Ces montants sont majorés de 4% après 2 ans d'ancienneté et 8 % après 4 ans d'ancienneté.

Prime d'ancienneté

Le salarié dont l'emploi est compris dans les groupes d'emploi A à E, bénéficie d'une prime d'ancienneté s'ajoutant à sa rémunération mensuelle après 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise. (article 142).

Période d'essai

La durée des périodes d'essai (article L1221-20 du code du travail) du contrat de travail à durée indéterminée est au plus égal aux durées fixées :

Groupe d'emploi	Durée maximale
A,B et C	2 mois
D et E	3 mois
F,G,H et I	4 mois

Le + syndical : ces durées sont comptabilisés en mois calendaires (article 70.3)

Sont déduites de la durée de la période d'essai du salarié en CDI les périodes de travail dans l'entreprise effectuées, dans le même emploi, au cours des 6 derniers mois précédant l'embauche, au titre d'un C.D.D. ou d'un C.T.T.

Renouvellement de la période d'essai

La période d'essai peut être renouveler 1 seule fois avec accord exprès des 2 parties et à condition que cette possibilité ait été expressément prévue au contrat de travail. (article 70.4)

Groupe d'emploi	Durée total de la période d'essai
A et B	2 mois (2+0)
C	3 mois (2+1)
D	4 mois (3+1)
E	5 mois (3+2)
F,G,H et I	6 mois (4+2)

Le + syndical : l'employeur doit, avant le dernier mois de la période d'essai, notifier par écrit le prolongement de la période d'essai après avoir obtenu l'acceptation du salarié concerné.

Les éventuelles absences du contrat de travail survenant pendant la période d'essai prolongent celle d'une durée identique à ces périodes, calculées en jours civils.

Rupture de la période d'essai

A l'initiative de l'employeur (article 70.5.1.1)

Lorsque l'employeur met fin au CDI pendant la période d'essai, il est tenu de respecter à l'égard du salarié, sauf accord entre les parties, un délai de prévenance minimum :

- 48 heures au cours du premier mois de présence
- 2 semaines calendaires après un mois de présence
- 1 mois calendaire après 3 mois de présence

Le + syndical : le salarié bénéficie de 2h30 d'absence /jour travaillé pour la recherche d'emploi (article 70.5.3.1)

Si la rupture est à l'initiative du salarié (article 70.5.1.2)

- 24 heures de présence du salarié pour une présence inférieur à 8 jours
- 48 heures de présence du salarié pour une présence au moins égale à 8 jours

Le + syndical : l'employeur peut décider unilatéralement que le salarié ne réalise pas son préavis et dans ce cas, le salarié bénéficie d'une indemnité égale au montant des salaires et avantages qu'il aurait perçus et l'indemnité de congés payés.

Démission du salarié

La démission est un acte unilatéral par lequel le salarié manifeste, de façon claire et non équivoque, sa volonté de mettre fin à son contrat de travail. (article 74.1)

Groupe d'emploi	Durée du préavis
A et B	2 semaines
C	1 mois
D et E	2 mois
F,G,H et I	3 mois

Suspension du contrat de travail

Conformément aux articles L3141-3 et suivants du code du travail, chaque salarié bénéficie d'un congé annuel payé dont la durée est fixée à 2,5 jours/ mois de travail.

Incidence de la maladie ordinaire sur le droit à congés payés

Sans préjudice des dispositions, sont considérées comme période de travail effectif pour la détermination de la durée de congé, les périodes pendant lesquelles le contrat de travail est suspendu pour cause de maladie ou accident, dans la limite des durées suivantes : (article 84)

- 2 mois calendaires d'absence, si le salarié justifie d'un an d'ancienneté
- 4 mois calendaires d'absence, si le salarié justifie de 5 ans d'ancienneté
- 6 mois calendaires d'absence, si le salarié justifie de 10 ans d'ancienneté
- 8 mois calendaires d'absence, si le salarié justifie de 20 ans d'ancienneté

Congés exceptionnels pour événements de famille

Le salarié a droit, sans condition d'ancienneté et sur justificatif, à des jours de congés, qui constituent des autorisations exceptionnelles d'absence, lui permettant de participer à des événements familiaux, d'accomplir les formalités administratives qui y sont attachées et d'assister aux cérémonies qui les accompagnent. Ces jours de congés sont attribués au titre des événements énumérés dans l'article 90.

Absence prolongée ou absences répétées d'un salarié

Un salarié ne peut être licencié en raison de son état de santé mais par la situation objective de l'entreprise dont le fonctionnement est perturbé par l'absence prolongée ou les absences répétées du salarié. (article 91.2).

Durée de travail

Le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage visés par l'article L3121-3 du code du travail fait l'objet d'une contrepartie lorsque le port de tenue de travail est imposé en raison d'impératifs liés à des raisons d'hygiène ou de sécurité.

Le taux horaire de cette contrepartie ne peut être inférieur à 50 % du taux horaire du salarié. (article 96.1)

Le temps d'astreinte

En application de l'article L3121-9 du code du travail, une période d'astreinte est une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente immédiat de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail de service de l'entreprise. La période d'astreinte ne constitue pas un temps de travail effectif. En revanche le temps d'intervention incluant le temps de trajet aller-retour constitue un temps de travail effectif. (article 96.2.1).

Rémunération heures supplémentaires

Les heures accomplies au delà de la durée légale sont des heures supplémentaires ouvrant droit à une majoration de 25% pour les 8 premières heures et de 50% pour les suivantes, s'accompagnant de la contrepartie en repos (article 99.5) . Le contingent d'heures supplémentaires est fixé à 220 par an et par salarié. (article 99.2)

Le + syndical : entretiens périodiques (article 103.8): le salarié bénéficie, au moins une fois par an, d'un entretien avec son N+1 durant lequel doit être abordé la charge de travail - les moyens - la rémunération et l'articulation vie privée et professionnelle.

Et à la transition ???

Mise en place de la nouvelle classification

Pour la première application et avant le 31 décembre 2023, l'employeur notifie par écrit, à chaque salarié, le classement de son emploi. Dans un délai d'un mois, le salarié peut adresser à son employeur une demande d'explication concernant le classement retenu.

Le + syndical : le salarié peut demander la cotation de chaque critère et l'élément qui a conduit à cette cotation.

L'employeur a de nouveau 1 mois pour indiquer au salarié, par tout moyen, le degré retenu pour chaque critère classant du référentiel d'analyse. Cette réponse peut avoir lieu lors d'un entretien.(article 63.2.1)

Le + syndical : le salarié doit demander un écrit de cette justification de classement

Garantie conventionnelle individuelle de rémunération

Lors de la mise en place de la nouvelle convention collective, cette garantie permet aux salariés en poste de conserver leur rémunération si l'application des dispositions de la présente convention collective entraîne une baisse de celle-ci. Le montant de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération ne peut être inférieur à la rémunération que le salarié a perçue au titre de l'année civile 2023. (les articles 157 à 164)

Le + syndical : l'année 2023 sera l'année de référence pour votre rémunération 2024 et après. Si vous avez la possibilité et la volonté de faire gonfler votre rémunération annuelle 2023, faites-le !

Prime d'ancienneté

La prime d'ancienneté voit sa méthode de calcul évoluer. Dans le cas où le calcul de la nouvelle prime d'ancienneté serait moins favorable pour le salarié, la différence de rémunération sera compensée.

Dispositions transitoires spécifique aux ingénieurs et cadres

Les salariés dont l'emploi relève, à la date d'entrée en vigueur de la présente convention, des dispositions de la convention collective des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972, mais ne remplissent pas les conditions visées à l'article 62.2 de la présente convention, bénéficient, aussi longtemps qu'ils tiennent ledit emploi au sein de l'entreprise qui les emploie à cette date, des dispositions conventionnelles précisées à l'articles 68.

En conclusion

Si vous lisez ces quelques lignes, c'est le signe que notre syndicat CFE-CGC a atteint l'objectif qu'il s'était fixé : capter votre attention en apportant les réponses nécessaires liées à la mise en place de la classification de la nouvelle convention collective de la métallurgie.

Vous allez TOUS être concernés.

La CFE-CGC pense qu'il est important d'accompagner les salariés dans ce changement.

La CFE-CGC souhaite une transition efficace vers ce nouveau système, c'est pourquoi **vos représentants CFE-CGC ont été formés** dans le but de vous éclairer et vous apporter leurs conseils.

Si vous avez des questions sur la Nouvelle Convention Collective de la Métallurgie, la cotation, les coefficients, votre fiche emploi, **contactez-nous !**

Vous voulez devenir acteur de ces changements, participer comme nous à l'évolution de votre vie dans l'entreprise et ne pas seulement subir, ou simplement bénéficier d'informations et de formations ?

Rejoignez la CFE-CGC !



METALLURGIE

SMPCA CFE-CGC

24 avenue du Prado

13006 Marseille

secretariat@smpca.fr

**Livret offert par votre
section syndicale CFE-CGC**

Adhérer au SMPCA CFE-CGC

